

Verslagboek van de studiedag **“EVC in de vrije tijd”** (06-02-2009)



1 jaar jongerencompetentiecentrum de Branderij

INLEIDING

Met de steun van het Antwerpse stadsbestuur nam Jes vzw op 8 januari 2008 de eerste Vlaamse EVC-medewerkster in dienst. Nu ze één jaar lang bewust en praktijkgericht aan de slag is gegaan met 'Elders of Eerder Verworven Competenties', vonden we het hoog tijd om haar verhaal te vertellen.

Naar aanleiding van "1 jaar Jongerencompetentiecentrum de Branderij" organiseerde Jes daarvoor een studiedag (vrij 6 feb 2009) en een praktijkdag (zat 7 feb 2009) rond "competentieverwerving in de vrije tijd".

Een zeventigtal beleidsverantwoordelijken, jeugdwerkers en jeugdwerkcoördinatoren, leerkrachten en studenten, ... bezochten onze studiedag.

Met een voorstelling van ons werkconcept, een tentoonstelling, workshops met getuigenissen, een debat ... kregen ze een inzicht in het reilen en zeilen binnen een jongerencompetentiecentrum (JCC).

In een JCC vertrekken we van de jongeren en / in hun leefwereld. Vervolgens leggen we met hen een traject af waarbij ze hun mogelijkheden op het vlak van vrijetijdsbesteding, onderwijsloopbaan en (latere) tewerkstelling ontdekken, verkennen en verder ontwikkelen.

De C-Stick, het digitaal portfolio voor jongeren dat we in de voorbije jaren hebben ontwikkeld, is een instrument ter ondersteuning van dat proces.

Hierna volgt een verslagboek. We verzamelden daarin de verslagen van de studiedagonderdelen en de teksten uit de studiedagmap (hier opgenomen in de bijlagen):

voormiddaggedeelte (workshops)

- EVC en (kader-) vorming
- EVC in het buurt (jeugd-) werk
- EVC en jeugdcultuur

namiddaggedeelte

- een debat rond EVC in de vrije tijd met Wouter De Koster, Robert Voorhamme en Tom Dierckx

bijlagen

- "competentiegericht werken" als een strategische doelstelling in het beleidsplan van Jes 2010-2012
- begrippenkader
- competentielijst
- het EVC-concept dat we hanteren in de Branderij werd toegelicht aan de hand van een powerpoint-presentatie. Die kan je downloaden op dit adres: <http://www.jes.be/jesbe-bijlagen/jcc/JCC-06-02-2009-JCC.ppt>
- Het artikel "jongeren leren werken met hun talenten" (uit "Antwerpen Stadsnieuws") kan hier gedownload worden: <http://www.jes.be/jesbe-bijlagen/jcc/antw-stadsnieuws.pdf>

Verslag van de workshop “EVC en (kader)vorming op maat”

Sessiegevers: Lien Van Brabant en Thomas Surmont

Tijdens deze workshop konden de deelnemers op ‘kadervormingswijze’ kennismaken met de manier waarop het competentiedenken ingewerkt is in de (kader)vorming op maat bij JES vzw.

Na een korte voorstelling van het (kader)vormingsaanbod op maat binnen JES vzw, werden de deelnemers aan deze workshop op ervaringsleren gestuurd.

Competenties binnen kadervorming

In de zaal bevonden zich zes verklede personages, die telkens een rol voorstelden die een animator bij voorkeur vervult. Elk team van deelnemers moest een personage interviewen en uitzoeken in welke competenties dit personage in het bijzonder sterk is.

Achteraf werden de gevonden competenties besproken. Hieronder een overzicht van de rollen:

1. CLOWN

- *initiatief kunnen nemen*
- *mensen meetrokken*
- *kunnen motiveren*
- *contactvaardig zijn*
- *gek doen*
- *humoristisch*
- *inspelen op impulsen uit de groep*

2. UITVINDER

- *creatief zijn*
- *experimenteren*
- *flexibel zijn*
- *bedenken van spelen en methodieken*

3. SCHEIDSRECHTER

- *kunnen organiseren*
- *verantwoordelijkheid nemen*
- *grenzen trekken en bewaken*
- *regels en afspraken*
- *straffen en belonen*
- *consequent zijn*
- *duidelijke instructies geven*

4. BOUWVAKKER

- *zelfstandig kunnen werken*
- *samen kunnen werken*
- *voorbereiden en uitwerken van het programma*
- *materiaal verzamelen*
- *afspraken maken*

5. VRIEND

- *kunnen luisteren*
- *zich kunnen inleven*
- *ondersteunend zijn*
- *veiligheid kunnen bieden*
- *vertrouwen bieden*
- *respect*
- *echt zijn*

6. GIDS

- *didactisch vaardig zijn*
- *je groep kennen*
- *leiding kunnen geven*
- *bewust zijn van je voorbeeldfunctie*
- *de weg wijzen*
- *samen op verkenning gaan*

Deze rollen zijn voor de jongeren herkenbaar en maken de abstracte competentiebegrippen visueel en herkenbaar. Afhankelijk van de aard van de cursus worden de rollen op een andere manier verweven in de cursus.

In de animatorcursus bijvoorbeeld wordt gestart met een groot stadsspel, waarin de verschillende personages al een eerste keer aan bod komen. Vervolgens worden de verschillende sessies ingekleed volgens de rollen. Een sessie over straffen en belonen zal bijvoorbeeld gegeven worden door een scheidsrechter, een sessie over stadium (spelontwikkeling) door een uitvinder,... Vervolgens komen de rollen ook terug aan bod in de 'nestjes': korte evaluatiemomenten in kleinere groepjes aan het eind van de dag. Op het einde van de cursus tonen de cursisten aan de hand van proefbuisjes hoe ze geëvolueerd zijn in bepaalde rollen.

In de hoofdanimatorcursus worden de rollen ingebracht door middel van een stellingenbrunch, een puzzelspel en opnieuw in de nestjes.

In de instructeurscursus komen de rollen opnieuw aan bod door cursisten inhoudelijk te laten uitwerken hoe de verhouding tussen de rollen is voor een ideale animator en hoofdanimator. Ten slotte wordt aan de hand van fotoflappen onderzocht wie welke rollen meer of minder opneemt en hoe dit zijn effect heeft op de groepsdynamiek.

Competentietraject met KIDS Borgerhout

Er werd een competentietraject opgestart met de jongeren van KIDS Borgerhout. De oorsprong van dit traject lag in het WACKER-project, een project getrokken door Stad Antwerpen waarin een soort van faseplan werd uitgewerkt om met competenties aan de slag te gaan. Er is in KIDS Borgerhout een zeer sterke kerngroep, wat er toe leidde dat er doorstroming was naar de cursussen animator en hoofdanimator.

Op vraag van KIDS werd een tweede competentietraject opgestart. Dit keer werd ervoor gekozen om meer volgens de C-Stickmethodiek te werken.

Deze methodiek gaat uit van de methode van het ervaringsleren. Aan de hand van goepsdynamische activiteiten werden competenties zichtbaar gemaakt. Door te werken met het digitale portfolio C-Stick, kan de reflectie hieromtrent verdiept worden.

Belang van nazorg en opvolging

We merkten dat het voor de jongeren uit onze doelgroep niet altijd evident was om een stageplaats te vinden, gezien ze enerzijds niet zo ingebed zijn in het reeds bestaande jeugdwerk (Chiro, speelpleinen, Scouts,...) en de drempel om hier naartoe te stappen blijkbaar erg groot is. Anderzijds is het aanbod aan stageplaatsen binnen JES vzw beperkt. Om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk jongeren effectief stage lopen, werd de nazorg en opvolging veel meer uitgewerkt.

Daartoe werden nieuwe stagebundels uitgewerkt, die tijdens de cursus zelf al aan bod komen.

Er werd ook geïnvesteerd in een stagebezoek en een meer uitgebreid contact met de stagebegeleider. De info-uitwisseling met de stagebegeleider is ook verbeterd.

Speciaal voor een aantal trajecten die moeilijker bleken te lopen, is een specifieke observatiebundel uitgewerkt, ook aan de hand van de rollen. Deze bundel laat toe om een aantal competenties van veel dichterbij op te volgen en de jongere zo meer te ondersteunen en te coachen tijdens zijn stage.

Conclusies

Voor ons zijn er een aantal zeer cruciale uitgangspunten voor onze vorming:

- Stedelijkheid: wij zien stedelijkheid als iets positiefs en proberen in onze cursussen de stad als interessante speelomgeving te benaderen
- Emancipatorisch: we geloven in de sterktes van jongeren en trachten deze te ondersteunen en te versterken
- Diversiteit: we werken met een stedelijk en dus zeer divers publiek. We willen zoveel mogelijk in onze cursussen een afspiegeling van dit stedelijke publiek.
- Ervaringsgericht: we geloven zeer sterk in ervaringsgericht leren
- Laagdrempelig
- Competentiegericht: door competenties op een plezierige en laagdrempelige manier aan te brengen, geloven we dat we bovenstaande uitgangspunten kunnen versterken.

EVC in het buurt (jeugd-) werk

Inleiding rond de buurtjeugdwerking van JCC de Branderij (door Filip Balthau)

Buurt: De buurtjeugdwerking bereikt kinderen, tieners en jongeren uit 3 buurten: Borgerhout Zuid (Den Bleek), de Kievitbuurt en Zurenborg.

Doelgroep: Aandacht gaat vooral naar de minder kansrijke jeugd. De leeftijd van de doelgroep situeert zich tussen 6 en 25 jaar. 75% bestaat uit jongeren van Marokkaanse origine. De overige deelnemers komen uit Oost-Europa, Afrika en uit ons land.

Jaarwerking: Tijdens het jaar is de werking open op dinsdag- en donderdagavond en op woensdag- en zaterdagmiddag. Daarnaast worden er ook grotere activiteiten georganiseerd ter gelegenheid van bijvoorbeeld Halloween of het Sinterklaasfeest.

Vakantiewerking: Tijdens de schoolvakanties is de werking iedere namiddag open (1 sluitingsmaand tijdens de zomervakantie).

Totaal jaarlijks bereik: In 2008 werden er in het kader van de buurtjeugdwerking 186 activiteiten georganiseerd. Er werden 11 909 deelnemers geteld. Dat brengt het gemiddelde aantal deelnemers per activiteit op 65.

Activiteitsaanbod: Het activiteitenaanbod is divers. De instuif en de cyberinstuif staan in het teken van ontmoeting. Daarnaast is er een aanbod van sport en spel, crea en knutselen. Er worden ook uitstappen of vorming georganiseerd.

Uitgangspunten: De werking vertrekt vanuit een geloof in het potentieel van jongeren. Daarnaast wil de werking toegankelijk zijn. Jongeren nemen deel uit vrije wil en zijn zelf de bezieler, richtinggever en bestuurder van hun project. Het geloof in levenslang leren en het inspelen op de troeven van een grootstedelijke context, zijn ook uitgangspunten in de buurtjeugdwerking.

Laagdrempelig: De werking wil zo laagdrempelig mogelijk zijn en slaagt daar goed in. Voor de jongeren is de Branderij bijna 'het verlengde van de straat'... Er wordt gewerkt op het ritme van de doelgroep en het personeel is zoveel mogelijk afkomstig uit de buurt (en uit de doelgroep). Ook het vindplaatsgericht / outreachend werken, verlaagt drempels gevoelig (voetbalmatch op pleintje, contact met ouders in theehuis,...).

Netwerk: De werking is ingebed in een netwerk. Er is regelmatig overleg en samenwerking met de districtsjeugddienst / jeugdwerkersoverleg, zelforganisaties, buurtcomités, brede scholen...

Werking: 1 jeugdwerker in loondienst en 20 vrijwillige jeugdwerkers (9 animatoren, 9 hoofdanimatoren en 2 'super-vrijwilligers').

Vrijwilligerswerking: Woensdag- en zaterdagmiddag worden systematisch 2 animatoren en 2 hoofdanimatoren ingezet. Dinsdag- en donderdagavond is de inzet van de vrijwilligers vrijblijvend. Tijdens vakantieperiodes wordt dagelijks 1 hoofdanimator en een animator ingezet.

Historiek (door Mostafa Ameziane, jeugdwerker)

Mostafa is in dienst bij JES sinds 2001. Aanvankelijk werd hij halftijds ingezet voor het jeugdwerk. Er werkte ook nog een andere jeugdwerker indertijd. Men moet ook weten dat het jeugdwerk met heel wat problemen te kampen had. De jongeren 'eisten het centrum op'. Doordat Mostafa uit de buurt komt, kon hij makkelijker het vertrouwen krijgen van de jongeren. Stapsgewijs slaagde hij erin instuifmomenten te organiseren zonder problemen. In 2006 viel de tweede jeugdwerker af en stond Mostafa er alleen voor als jeugdwerker. Dit was eigenlijk de aanleiding om de oudere jongeren ook op hun verantwoordelijkheid te wijzen. De animator- en hoofdanimatorcursussen bleken een uitstekend middel om de jongeren daarin te bekwamen.

De rol die Mostafa in het buurtjeugdwerk vervult, ziet er vandaag al weer heel anders uit dan enkele jaren geleden. Dat komt doordat sinds 2006 de nadruk explicieter op 'competenties' is komen te liggen. Daardoor worden jongeren nu bewuster gestimuleerd in hun traject. De rol van Mostafa is gaandeweg meer op de tweede lijn komen te liggen: het coachen van de animatoren en de hoofdanimatoren, het helpen plannen, feed-back geven, bemiddelen bij conflicten, samen reflecteren... Een goed voorbeeld is de computerruimte. Vroeger was Mostafa hier de hele tijd aanwezig als er jongeren waren. Nu wordt deze verantwoordelijkheid aan een animator of hoofdanimator gegeven. Achteraf bekijken Mostafa en de betrokken animator samen hoe het is verlopen en wat er eventueel beter kan de volgende keer.

Mostafa merkt op dat ook hijzelf het gevoel heeft in een 'competentietraject' te zitten. "Je leert steeds bij in deze functie, wordt altijd met andere uitdagingen geconfronteerd, je groeit daardoor in je job." Als Mostafa terugkijkt op het traject dat hij zelf al heeft afgelegd, dan ziet hij een hele evolutie. En iedere dag zijn er weer nieuwe uitdagingen.

Vraag uit de zaal: Wanneer je zegt dat de jeugdwerking in het verleden met problemen werd geconfronteerd, over welke soort problemen gaat het dan?

Mostafa: Het ging bijvoorbeeld om een gebrek aan respect voor materiaal. Verschillende problemen kwamen voort uit een frustratie van de jongeren. Ze mochten niet altijd in de gebouwen, de jeugdwerker kwam niet uit dezelfde buurt... De jongeren eisten de werking op, wilden dat het 'hun' jeugdhuis werd, terwijl de werking veel breder was. Dat zorgde voor conflicten. De evolutie van 'consumenten' naar 'participeren' is in dit hele verhaal van groot belang geweest. Het gaat over het responsabiliseren van jongeren. Toevallig, en maar goed ook, werd er een hele beweging op gang toen Mostafa er alleen kwam voor te staan in de jeugdwerking. Toen hadden we het engagement van de jongeren wel nodig om verder te kunnen.

Mostafa benadrukt nogmaals dat de rol van de 'jeugdwerker' in dit plaatje veel ruimer is dan voorheen. De jeugdwerker is een planner, een coördinator, een coach. Hij werkt ook nauw samen met de EVC-medewerker. Belangrijke competenties in zijn werk: feedback geven (én krijgen), reflecteren, evalueren, motiveren, conflicten hanteren.

Er werd al gezegd dat de evolutie van consumenten naar participeren zeer belangrijk is. De buurtjeugdwerking ziet deze evolutie in een 'fasenmodel'. In de eerste fase gaat het om louter consumenten aan activiteiten. In een tweede fase (de jongeren zijn dan 13,14 jaar) kan al worden gestart met een voortraject dat leidt naar het volgen van een animatorcursus. Men merkt dat veel jongeren daar echt 'goesting' in hebben, en bijna niet kunnen wachten tot ze de cursus mogen volgen. In een derde fase volgen ze de animatorcursus, in de vierde fase organiseren ze mee deelactiviteiten en volgen ze eventueel de hoofdanimatorcursus, in de vijfde fase kan de jongere mee nadenken over bestuur, organisatie,... en is hij klaar voor de instructorcursus. Op dat moment kan de jongere bijvoorbeeld zelf een instuif organiseren en daar de volledige verantwoordelijkheid voor dragen.

Vraag: Krijgen die jongeren dan ook zelf een sleutel? Nemen jullie dat risico?

Ja, maar niet zomaar. De vrijwilligers moeten ergens wel bewijzen dat ze die verantwoordelijkheid kunnen dragen. Ze moeten een plan kunnen voorleggen.

Vrijwilligers zijn in de buurtjeugdwerking 'mede-eigenaars'. Maar dat betekent niet dat ze geen fouten maken. Dat mag ook. Het kan daardoor ook gebeuren dat sleutels voor een bepaalde periode worden teruggevraagd...

We willen dat de jongeren ook verder dan het centrum kijken, en zetten hen aan ook na te denken over maatschappelijke thema's, politiek, de buurt... (leiderschapsvorming). georganiseerd.

Een gesprek met Younes Achabar, vrijwilliger in de buurtjeugdwerking**Filip: Wat doe jij in de buurtjeugdwerking Younes?**

Ik ben hoofdanimator en kom hier vrijwillig iedere woensdag- en zaterdagmiddag. Ik organiseer activiteiten of deelactiviteiten. Met het Sinterklaasfeest speelde ik bijvoorbeeld de Sint. Ik heb als vrijwilliger een grote verantwoordelijkheid over de groep jongeren. Ik moet zien dat alles goed verloopt...

Filip: Wat heb je daar allemaal al uit geleerd?

Ik heb heel wat dingen geleerd uit het vrijwilligerswerk: stiptheid, het opnemen van verantwoordelijkheid, ik heb ook leren plannen en organiseren en me flexibel op te stellen.

Filip: Mostafa, wat betekent hij voor jou?

Hij is voor mij een belangrijk voorbeeld. Ik zie hem als een broer. Ik heb veel steun aan hem. Hij heeft een belangrijke rol gespeeld, ook voor mijn toekomst.

Filip: Wat wil jij later worden?

Ik zou graag jeugdwerker worden. Ik werk heel graag met kinderen. Ik ben heel graag hoofdanimator.

Younes toont foto's van enkele activiteiten die hij heeft georganiseerd met de jongeren. Die foto's staan op zijn C-stick. De werking van de C-stick wordt kort toegelicht. Op de stick staat ook zijn CV, een persoonlijk ontwikkelingsplan...

Slotvragen

Is er, sinds het JCC meer bezig is met competenties, nog ruimte voor jongeren die zich gewoon willen amuseren? Die zich niet willen engageren maar gewoon hun vrije tijd op een leuke manier willen invullen? Kan je nog gewoon consumeren? Vanaf welk moment kijken jullie of er een traject kan worden afgelegd naar meer engagement?

Filip: We mogen niet vies zijn van het stimuleren van de jongeren. Hen bevragen is een eerste stap en dat doen we regelmatig. Zo merken we wel wanneer jongeren klaar zijn voor een volgende stap. Er zit zeker geen dwang achter: de jongeren willen zelf veel meer doen dan men op het eerste zicht zou denken. Vanaf het moment dat we initiatief of groei zien, gaan we aan de slag. We zoeken daarbij altijd naar het verlengde van iemands 'goesting'. 'Fun' blijft natuurlijk belangrijk, maar we "instrumentaliseren", of beter, "valoriseren" dit. Met de vraag wordt inderdaad een belangrijk spanningsveld benoemd waar het jeugdwerk momenteel mee zit.

Zijn er gasten die geen animator of hoofdanimatorcursus volgen en toch met de C-stick aan de slag gaan?

Filip: Zeker, dat is zelfs de meerderheid. Zo hebben we hier bijvoorbeeld een jongere die nu reporter is bij Stamp-media. Niet iedereen wil het jeugdwerk in, en dat is ook niet de bedoeling. Er zijn heel uiteenlopende trajecten denkbaar, in het verlengde van hetgeen de jongere wil, waar zijn goesting en competentie ligt. Ook jeugdcultuur is een interessante piste.

Zijn er bij jullie ook meisjes in de vrijwilligerswerking?

Mostafa: Ja, Asma bijvoorbeeld, is een zeer sterke animatrice. Ongeveer 20% van de bereikte groep zijn meisjes. Soms organiseren we ook aangepaste activiteiten voor meisjes.

Ervaren jullie dat meisjes het moeilijk hebben om naar jullie werking te komen?

Mostafa: Nee, eigenlijk helemaal niet. Er nemen heel wat meisjes deel. In de toekomst gaan we wel proberen om hen ook beter te laten doorstromen naar een animator- en hoofdanimatorcursus.

Het vindplaatsgericht werken, hoe moet ik dat zien?

Mostafa: We werken niet overal in de stad maar vooral in de nabije omgeving van de Braderij. Niet alleen op pleintjes en op straat, maar ook bijvoorbeeld op café. Het is opvallend hoeveel vragen er soms komen, wanneer je de mensen in hun eigen buurt tegenkomt: vragen naar werk, opleiding...

Filip: Het wordt ook mogelijk om hier met de WIS-computer aan de slag te gaan. Op termijn kunnen we bijvoorbeeld ook sollicitatietraining organiseren...

Hoe is de relatie met de ouders van de jongeren?

Mostafa: Die relatie is zeer goed. Van de jongeren die hier dagelijks over de vloer komen, ken ik ongeveer alle ouders. Ook wanneer ik de ouders op straat tegenkom, krijg ik vaak vragen over hun kinderen. Natuurlijk vertel ik dan niet alles wat ik weet, maar ik probeer hen wel gerust te stellen. En als het nodig is, probeer ik ook een beetje te bemiddelen. We zien ook dikwijls dat er hele families hier op de Branderij aanwezig zijn. Sommige ouders laten al hun kinderen deelnemen aan de activiteiten.

Wat doen jullie als jullie merken dat er jongeren zijn met zware problemen thuis?

Mostafa: Ik zie de buurt hier eigenlijk als één grote familie, als er problemen zijn zal ik steeds proberen te helpen...

EVC en jeugdcultuur

Workshop EVC/ Cultuur door Inez Hoefnagels en Elke Grommen

Een praktische toelichting van twee voorbeelden waarin de C-stick gehanteerd werd.

eerste voorbeeld: Oliver uit Antwerpen

door Inez Hoefnagels

Oliver, een 14-jarige jongen van Servische afkomst woont tegenover jongerencentrum De Branderij. Niettegenstaande hij zeer nieuwsgierig was naar wat er allemaal gebeurde in die Branderij, ervoer hij een mentale drempel om een eerste pas ter verkenning te wagen. Hij vroeg zich af of hij, met zijn profiel, wel paste binnen de groep overwegend Marokkaanse jongeren. Het project SHOOT! stelde hem de concrete vraag om te participeren aan een fotoproject. Een rol als reporter zag hij wel zitten.

De jeugdcultuurmedewerker gaf hem meteen concrete opdrachten. Dat was **het moment** om voor Oliver een C-stick op te stellen. Daarmee was meteen ook zijn praktische vraag om het beeldmateriaal te bewaren, opgelost. Oliver genoot ervan om zijn USB-stick “te pimpen” als trendy paspoort. Hij bleek ook de shooting-star uit het project met overduidelijke grafische talenten.

Er kwam een moment dat de jeugdcultuurmedewerker Oliver niet meer kon verder helpen. JES biedt immers geen professionele vorming in fotografie. Oliver werd doorverwezen naar Stamp Media. Tijdens het kennismakingsgesprek met Stamp Media kon Oliver via de op zijn C-stick bewaarde getuigenissen (foto's) laten zien wat hij in zijn mars heeft. Stamp Media was dadelijk overtuigd van zijn talent, hij werd aangenomen en kreeg een bijscholing. Om zijn reporterskills bij te schaven kreeg hij ook een cursus sociale vaardigheden aangeboden. Hier kreeg hij zelf zicht op zijn Persoonlijk Ontwikkelings Plan (P.O.P.) en kwam aandraven met plannen om zijn competenties te verbeteren. Hij bleek niet gelukkig met zijn schoolse opleiding (Kantoor) wat resulteerde in probleemgedrag en desinteresse. In 2008 werd hij geheroriënteerd naar publiciteit. Een richtingswijziging die hij met enthousiasme begroette. Zijn thuissituatie belemmert echter soms zijn aspiraties in zijn P.O.P., het belang van sociale begeleiding blijft relevant, ook nu hij zijn enthousiasme en dada gevonden heeft.

C-stick Oliver:

- Algemene gegevens/ personalia
- Beschrijving transfer BSO Kantoor & verkoop à naar BSO publiciteit
- Extra cursussen die hij gevolgd heeft: Stamp Media, mediakamp, masterclass fotografie
- Hobby's:

fotoreportage SHOOT! met overzicht gedemonstreerde en verwachte sleutelcompetenties: stiptheid, initiatief nemen, leervermogen, luistervaardigheid, omgang met feedback...) – als resultaat van feedback werden gesprekken met vormingmedewerker gehouden. In dit luik staan ook toegevoegde bewijsstukken, fotoselectie, attesten etc.

belichtingswerk: wereldfestival folklore. Zijn sociale competenties vielen tegen: Oliver bleek niet geïnteresseerd in belichting, besproken in feedbackgesprek.

fotoreportage Bazaar: ophefmakende foto's gemaakt.

Nieuwe uitdagingen:

- Proberen om via Stamp Media een perskaart te verkrijgen om op het wereldfestival folklore te fotograferen: van mislukken naar lukken in dezelfde setting. Hij volgde ondertussen Photoshop en de cursus sociale vaardigheden en heeft als 15 jarige een

- perskaart in de portefeuille zitten.
- De C-stick stelt jongeren in staat om hun leertrajecten te bewaren en te visualiseren als een 'warm' album.

tweede voorbeeld: Jan uit Brussel

door Elke Grommen

In dit voorbeeld wordt aangetoond hoe jongeren die (in dit voorbeeld als cultuurproducent) zeer bedrijvig zijn op diverse terreinen, er ook belang bij kunnen hebben om hun realisaties op de één of andere manier te inventariseren en te documenteren.

Om jongeren op een laagdrempelige manier te bereiken besloot de Kunstbende een MSN hulplijn te openen. Jan werd een "chatvriendje" van Elke. Hij had zich ingeschreven voor de thema's dans, video en muziek. Elke vroeg hem om Kunstbende-ambassadeur te worden. Hij werd gevraagd om mee op promoronde te gaan. Hij zou de Kunstbende kunnen vertegenwoordigen op FM Brussel en Brussel Blogt. Hij is meegegaan, heeft zich mondig getoond en plaatst nu wekelijks foto's op de blog.

Tijdens de persoonlijke kennismaking toonde hij interesse voor dans en media (radio en TV). Ondertussen richtte hij een eigen dansgroep- en school op voor kinderen uit de buurt. Hij vraagt Elke informatie over praktische zaken als verzekeringen, organisatieregistratie e.d. Tijdens de Kunstbende behaalt hij de eerste plaats met zijn dansgroep, wat hem extra stimuleert in geloof in eigen kunnen. Tijdens de Paasvakantie heeft hij een evenement georganiseerd voor dansgroepen. Zijn dansgroep- en school komt echt van de grond. VRT zoekt jongeren voor "de overname", hij werd niet gerekruteerd maar wel gevraagd om in de toekomst eventueel iets te doen.

Mei, finale Kunstbende: hij behaalt de derde plaats.

Ondertussen volgde hij een workshop multimedia: het camerawerk en ervoor staan lukte hem aardig.

In de grote vakantie organiseerde hij een danskamp aan Zee, er was veel interesse en een grote aanvraag om te participeren: hij had extra lesgevers nodig.

Jan gaat mee filmen in Berlijn, de groep aldaar vroeg Jan om host te zijn op TV-zending. Van september tot december is hij gevraagd door "10 jaar Kunstbende" om optredens te doen.

Ondertussen kreeg hij aanbiedingen om workshops te geven in scholen in Rwanda

In maart participeert hij voor de allerlaatste keer aan de Kunstbende.

Naast zijn interesse voor dans is ook zijn belangstelling voor media gestalte beginnen krijgen. Hij maakt ondertussen kans op een diversiteitsstage bij de VRT.

Debat rond competentiegericht werken in de vrije tijd

(de Branderij 06 februari 2009)

Deelnemers:

(RV) Robert Voorhamme: Antwerps schepen voor werk, economie en onderwijs

(WDK) Wouter De Koster: HR manager bij Nippon Shokubai (Japans chemiebedrijf met vestiging in Antwerpen)

(TD) Tom Dierckx: medewerker van de Vlaamse jeugdraad

moderator: Patrick Manghelinckx (Jes)

Inleiding (Patrick Manghelinckx)

Door met hen een competentietraject af te leggen, worden jongeren “mede-eigenaar” van de Branderij. Meer algemeen zetten ze dan ook een stap naar een mede-eigenaarschap van de buurt en de stad.

Maar om die rol te kunnen spelen moet een JCC deze perspectieven kunnen bieden:

- 1) Jongeren moeten een engagement als actief medewerker kunnen opnemen in het jeugdwerk en in andere vrijetijdsverbanden.
- 2) Al zal een JCC zelf de tewerkstelling van jongeren niet organiseren, door opleiding en begeleiding zal het centrum er wel voor zorgen dat jongeren beter kunnen participeren op de arbeidsmarkt.
- 3) Het JCC heeft een rol ten aanzien van jongeren die het risico lopen het onderwijs zonder kwalificatie te verlaten zodat ze ook in een verzwakte positie op de arbeidsmarkt komen. Een JCC kan ervoor zorgen dat die jongeren toch nog hun plek in het onderwijs vinden.
- 4) Omdat ze worstelen met (ernstige) welzijnsproblemen zijn sommige jongeren niet klaar om gebruik te maken van de kansen die hen in het onderwijs of op de arbeidsmarkt geboden worden. Voor hen moet het JCC een brugfunctie tussen jeugdwerk en jeugdwelzijnswerk kunnen vervullen.

Opmerking: het model zoals hierboven geschetst is een model van (praktijkgericht) geïntegreerd jeugdbeleid.

Antwerpen lijkt (althans in Vlaanderen) een leidinggevende rol op te nemen inzake competentiegericht werken op verschillende domeinen (onderwijs, jeugdwerk, arbeidsmarkt). Welke visie steekt daarachter ?

RV

Antwerpen heeft met expliciete uitdagingen te maken:

Op het vlak van tewerkstelling kampt men in Antwerpen met een werkloosheidsgraad die het dubbele bedraagt van het Vlaamse gemiddelde. Tegelijkertijd bestaat er een grote “mismatch” tussen die werkloosheid aan de ene kant en vacatures die niet ingevuld geraken aan de andere kant.

Vroeger werd er sterk diplomagericht aangeworven, waarbij het diploma een (rudimentaire) indicator was voor leervaardigheid, verantwoordelijkheidszin, accuraat kunnen werken, ... Meer en meer gaan werkgevers kijken naar andere en soms betere indicatoren. Ook een (in

kaart gebracht) engagement in het jeugdwerk kan heel wat vertellen over de competenties van een kandidaat-werknemer.

Een voorbeeld uit het onderwijs:

In een grootstad als Antwerpen kampt het onderwijs - dat met een zeer heterogeen leerlingenpubliek werkt - met een grote uitstroom van niet-gekwalficeerde jongeren. Daar kan wat aan gedaan worden door jongeren bijvoorbeeld niet de verkeerde studiekeuze te laten maken. Door jongeren zelf met een competentiekaart te laten werken gaan ze hier bewuster en juister kiezen.

Wat is er mogelijk in het jeugdwerk ?

Jongeren doen belangrijke ervaringen op in het jeugdwerk, iedere jeugdwerker kan daarvan getuigen. Wat we echter nodig hebben is een “vertaalslag”, er moeten standaarden ontwikkeld worden waardoor jeugdwerk en andere sectoren rond verworven competenties kunnen communiceren.

Dat vraagt een “cultuuromslag”. De stelling dat “jeugdwerk niet zomaar ten dienste staat van de arbeidsmarkt” werkt hier als een rem. Maar aangemoedigd door successen, waarbij jongeren jeugdwerkervaring meenemen als een troefkaart in hun cv, begint het hier en daar toch stilaan te lukken.

Heeft het jeugdwerk nog steeds koudwatervrees ?

Hoe kijkt het jeugdwerk vandaag aan tegen opdrachten zoals competentie-erkenning en -verwerving ?

TD

In de jeugdsector was er eerst een angst voor formalisering en instrumentalisering. Die fase zijn we stilaan voorbij, er is ruimte gekomen voor een debat rond de bredere rol van het jeugdwerk waarbij de meerwaarde voor jongeren (en niet zozeer de belangen van de jeugdorganisatie) als uitgangspunt wordt genomen.

We durven het jeugdwerk terug benoemen als een leeromgeving

De fase die daarop aansluit is die waarbij jongeren zelf ook bewust gemaakt worden van het (leer-) traject dat ze in het jeugdwerk (kunnen) doorlopen.

In het ene geval nemen jongeren in het jeugdwerk engagementen op, maar zijn ze zelf verantwoordelijk voor dat traject.

In het andere geval gaat men meer intentioneel tewerk en wordt het traject samen met de jeugdorganisatie uitgetekend. Dat is bijvoorbeeld het geval in werkingen met kansarme jongeren of in de JCC's.

Opmerking: ook de overheid moet het jeugdwerk als een leeromgeving erkennen. In die functie moet het jeugdwerk vervolgens over voldoende ondersteuning / middelen kunnen beschikken.

Hoe kijken werkgevers naar verworven competenties die niet door diploma's worden aangetoond ?

WDK

Werkgevers kijken naar:

de technische kennis die vereist is voor de job.

In sommige sectoren (en zo ook bij Nippon Shokubai) is die kennis zeer specifiek. Die kennis wordt vooral aangetoond door diploma's of eerdere beroepservaring in dezelfde sector.

een reeks persoonlijkheidskenmerken.

heeft de kandidaat-werknemer zin voor initiatief ? oog voor kwaliteit ?
 verantwoordelijkheidszin ? Attitude-kenmerken zoals deze kunnen ook aangetoond
 worden door andere ervaringen (in de vrijetijdsbesteding, in het jeugdwerk, ...)

In de chemische sector werd “Kolibri” ontwikkeld, een instrument voor competentiemeting in die sector. Er ontstaat op die manier een uitwisselbaarheid van informatie (ook rond functie-invulling bv) tussen bedrijven uit de chemische industrie.

Zorgt de ontwikkeling van een gemeenschappelijke taal per sector (één voor het onderwijs, één voor het jeugdwerk, één voor de industrie, ...) niet voor tal van verschillende talen ?

WDK

Er moet een bereidheid zijn om te leren uit andere sectoren. We moeten gaan kijken naar de instrumenten die in andere sectoren ontwikkeld zijn, en naar de inpasbaarheid van die instrumenten in de eigen sector. Iedere sector hoeft niet perse “het warm water” te willen uitvinden.

RV

Wanneer ze “onleesbaar” blijven, zijn instrumenten nutteloos.
 De VDAB staat het verst in de ontwikkeling van instrumenten om rond competenties te werken. Zij krijgen een sleutelrol om op verschillende sectorplatformen (onderwijs, OCMW, Stad Antwerpen) een gemeenschappelijke taal te ontwikkelen.

Opmerking: Wat we verder nodig hebben is een perspectief op welke competenties in de arbeidsmarkt van de toekomst gevraagd zullen worden.

Tijd voor een vraag aan het jeugdwerk:

Jeugdwerk ziet “emancipatorisch werken” zelf als een kernopdracht. Waarom zou het jeugdwerk niet willen meten wat tot de kern van hun taken behoort ?

TD

In het jeugdwerk aanvaarden we dat de ontwikkeling van een gemeenschappelijke taal nodig is. Maar het spreekt vanzelf dat het jeugdwerk die niet zal (kan) ontwikkelen
 Tegelijkertijd is het ook niet zo vanzelfsprekend dat het jeugdwerk een taal zou gaan hanteren die door anderen (van bovenaf) is opgelegd.

RV

Je kan mee de toon zetten door te participeren in het ontwikkelingsproces. De C-Stick van Jes is daar een goed voorbeeld van, je merkt ook in andere sectoren (VDAB bv) een bereidheid om dat instrument te implementeren.

WDK

Als je in een breed samenwerkingsverband rond competenties wil werken, moet je voor een stuk de normering door anderen aanvaarden. Voorbeeld: Als ik iemand op basis van zijn C-Stick wil beoordelen, dan moet ik er van uit kunnen gaan dat die C-Stick op een kwaliteitsvolle manier ontwikkeld en gebruikt is.

We hebben het gehad over de ontwikkeling van een gemeenschappelijke taal en het hanteren van afgesproken normen.

Wat kan dat betekenen voor een formele erkenning van het jeugdwerk (als een omgeving waarin competenties verworven worden) ?

TD

Het meest in het oog springend (want met expliciete leerdoelstellingen omgeven) is de kadervormingsopleiding met attest.

In het jeugdwerk is het inzicht ontstaan dat er aan die opleiding kwaliteitsgaranties gekoppeld moeten zijn. De kwaliteit zelf is reeds aanwezig, daarvan zijn we overtuigd. De volgende stap die we moeten zetten is een benoeming van die kwaliteit met criteria.

WDK

Een bedreiging (“het opgelegd moeten werken met kwaliteitsnormen”), kan in dit geval ook een impuls geven om beter te doen (“meer bewust naar kwaliteit streven”).

RV

Er kan in het jeugdwerk een sneeuwbal effect optreden, zie maar wat er in het onderwijs gebeurt. Zo is er een sterke vertegenwoordiging van Antwerpse scholen in de groep die het EFQM-label van het Europees Sociaal Fonds¹ heeft behaald.

Ook daar bestond eerst koudwatervrees (voor bijkomende planlast bijvoorbeeld), daarna deed zich een vermenigvuldigingseffect voor, en dat komt doordat het streven naar een EFQM-label net voor een verbeterde (interne) organisatie bleek te zorgen.

Opmerking:

Niet elke jeugdorganisatie moet op een expliciete manier met verworven competenties bezig zijn, wel zullen jongeren zelf die EVC² steeds belangrijker gaan vinden.

**Hoe meten we of het jeugdwerk er in slaagt de stedelijke arbeidsmarkt te beïnvloeden ?
Moeten we / kunnen we een “label” invoeren voor organisaties die (op een
gemeenschappelijke & kwaliteitsvolle manier) rond competenties werken ?**

WDK

Eigenlijk is dat opnieuw een vraag naar samenwerking. Hoe kan iedereen vanuit zijn invalshoek ertoe bijdragen om competenties te ontwikkelen ?

De stedelijke omgeving is een goede omgeving om die ontwikkeling verder uit te werken.

TD

Met de vraag rond wie een centrale rol moet spelen (als “assessment center”), kan je twee kanten: Ofwel wordt er een nieuwe structuur uitgewerkt, ofwel neemt iemand zo een coördinerende rol op zich.

Wat wel duidelijk is: In deze zal dat niet het jeugdwerk zijn.

Moet er in Antwerpen een “Centrum voor de erkenning van verworven competenties” opgericht worden ?

RV

Dat moet van onderuit groeien, want opgebouwde ervaring is in deze erg belangrijk. Verder is het stedelijke niveau een goed niveau om die ontwikkeling door te maken, op het stedelijke niveau zullen de aangewezen sectoren elkaar ook relatief makkelijk vinden. Wat wèl toekomt aan het Vlaamse niveau, is het vastleggen van standaarden (die eerst op een stedelijk niveau ontwikkeld zijn).

¹ European Foundation for Quality Management

² Elders Verworven Competenties

Uit het beleidsplan 2010-2012 van Jes ...

Strategische doelstelling 2

JES vzw is dé organisatie die op competentiegerichte manier van werken, volgens haar uitgewerkte methodologie, op verschillende terreinen waarin zij actief is, kinderen en jongeren versterkt om hun maatschappelijke weerbaarheid te verhogen en hun maatschappelijke positie te versterken en hen een aantrekkelijke, op een competentiegerichte manier van leren, leeromgeving aanbiedt.

Onder deze strategische doelstelling beschrijven we alle operationele doelstellingen waarin het leren centraal en expliciet voorop staat. In onze werking gaat het om alle leertrajecten in de verschillende deelwerkingen: kadervorming, opleiding en tewerkstelling, centraal leren en werken (deeltijds onderwijs). In de toekomst wensen we ook leertrajecten en competentietrajecten te starten in die omgevingen waarin dit niet zo voor de hand ligt: jeugdwerk en vrijetijdsinitiatieven, en straathoekwerk. Gezien onze geïntegreerde werking beschrijven we inderdaad alle werkingen met leertrajecten waarin het competentiekader centraal staat. In functie van het Vlaams Jeugdbeleid en onze erkenning en subsidiëring schuiven we twee operationele doelstellingen voorop waarvoor we financiële ondersteuning vragen. Het gaat enerzijds om de operationele doelstelling mbt kadervorming van (toekomstige) jeugdwerkers in een stedelijke context. Anderzijds de operationele doelstelling voor verspreiding van het door JES vzw ontwikkeld competentiekader en instrumentarium in het Vlaams jeugdwerk in het bijzonder, werk met jongeren in het algemeen, gecombineerd met nieuwe experimenten en ontwikkeling van nieuwe methodieken in allerlei vormen van vrijetijdsbesteding met kinderen en jongeren. Een attent lezer zou kunnen stellen dat een deel van deze doelstellingen onder het expertisecentrum kunnen vallen. Dit klopt, verspreiding van expertise is een aparte doelstelling³. We hebben echter omwille van de coherentie en eenheid mbt competentiegericht werken, deze operationele doelstellingen toch in dit hoofdstuk beschreven. Een aantal operationele doelstellingen en acties, hebben we geplaatst onder de strategische doelstelling 'lerende en innovatieve organisatie', een managementdoelstelling, voor zover ze betrekking hebben op interne leerprocessen. Dit maakt immers onderdeel uit van het VTO-beleid.

Ontwikkeling van een competentieverhaal

JES vzw heeft de voorbije jaren zwaar geïnvesteerd in een competentiegerichte werking in veel geledingen van haar organisatie. Katalysator van deze vernieuwde pedagogische werking is het C-Stick-project (zie bijlage), dat voortgebouwd heeft op de toen al aanwezige expertise mbt competentiewerking in de Brusselse opleidingswerking en het beperkte experiment binnen kadervorming, gesubsidieerd als experimentele projectwerking.

Dit heeft geresulteerd in een structurele samenwerking met de VDAB voor alles wat betreft opleiding en tewerkstelling, en in de pedagogische omvorming van de kadervorming, in het bijzonder de animator- en de hoofdanimatorcursus, gebaseerd op een competentiekader en verwerkt in zeer concrete werkvormen. Het inspectieverslag van de Afdeling Jeugd over de animatorcursus spreekt voor zich. Maar vooral hebben we een duidelijke en onderbouwde visie over een EVC-verhaal in Vlaanderen.

Vandaag vertaalt deze visie zich ook in een competentiewerking in de vrije tijd, meer in het bijzonder in de werking in Antwerpen (JCC De Branderij). Tenslotte komen er ook vanuit de welzijnswereld en de hulpverlening concrete vragen om met competentietrajecten in hun werking aan de slag te gaan.

We schuiven dan ook nadrukkelijk de ondersteuning van deze competentiegerichte benadering en werking naar voren. Samen met Formaat is JES vzw zowat de enige speler in het Vlaams sociaal-cultureel werkveld die én een visie én een instrumentarium dat tegenstellingen overstijgt en toepasbaar is in verschillende contexten en settings, heeft ontwikkeld. We wensen deze expertise dan ook te delen met andere geïnteresseerde organisaties en tegelijkertijd nieuwe projecten, vormen, technologieën en strategieën te ontwikkelen⁴. Vandaag bieden wij deze expertise, begeleiding en

³ We hebben al enige tijd door dat vorming van agogische werkers (niet van jongeren) op het kruispunt ligt van deze leerdoelstelling en van het expertisecentrum. TTT als bindmiddel tussen inhoudelijke expertise en methode. We maken deze synergie wel meer mee in onze geïntegreerde aanpak. Het hangt er van af welke bril je afzet.

⁴ Op termijn zetten we technologisch hoogstwaarschijnlijk de stap van een usb-stick naar een e-portfolio en neemt het belang van mobiele telefoniecommunicatie steeds meer toe. Web 3.0 zal bovendien toelaten dat verschillende

vorming, en consultancy al aan, evenwel tegen kostendekkende prijzen omdat er geen andere inkomsten tegenover staan. Deze kostendekkende prijzen, horen we maar al te vaak, zijn echter te duur voor het jeugdwerk. Een gerichte en doelmatige ondersteuning zou het Vlaams jeugdwerk substantieel vooruit helpen in deze materie. De vraag is niet langer “of we er ‘iets’ mee moeten doen”, maar wel “hoe we⁵ er aan de slag mee zullen gaan”.

Visie en methodologie m.b.t. competentiegericht werken

Vanuit JES vzw zijn we ervan overtuigd dat competenties en EVC een ernstige meerwaarde kunnen betekenen voor (kortgeschoolde) jongeren. Door het creëren van een kader met ruimte voor ervaringen uit diverse levensdomeinen (vrije tijd, onderwijs, werk), krijgt een meer globale (‘holistische’) visie op de levensloopbaan gestalte. Een visie waarin levenslang leren bovendrijft zodat jongeren hun ervaringen, op welk vlak ook, permanent kunnen valoriseren. Weze het op persoonlijk vlak, op de arbeidsmarkt of tijdens een opleiding. Deze visie werd vertaald in de C-Stick, een digitaal portfolio met sollicitatietool.

Centraal in onze pedagogische visie staan volgende elementen:

Het op gang brengen van een bewustwordingsproces: Jongeren moeten zich zélf bewust worden van hun talenten, zwakke punten en interesses. Pas dan maken ze versterkt en gemotiveerd keuzes m.b.t. deelname aan de maatschappij, leren, werk. Deze keuzes zijn dan immers zingevend in hun eigen leven, en niet enkel opgelegd door externen.

Levensloopbaandenken - trajectwerking: Het volgen van een opleiding, het opnemen van een engagement, een werkervaring,... zijn geen op zich staande feiten, maar geven samen vorm aan het levensleertraject van een persoon. Wij moedigen vanuit JES dergelijke competentietrajecten aan en ondersteunen ze. We willen jongeren ervaringen laten opdoen, hun eigen interesses en competenties laten verkennen en hen stimuleren om hun grenzen te verleggen. Bij sommige trajecten zal de finaliteit van het traject op voorhand vastliggen (trajectbegeleiding naar werk, een opleiding, een oriëntatieproject). Bij andere trajecten (vrije tijd) is de finaliteit eerder de persoonlijke ontwikkeling. De finaliteit van zo’n traject kan in de loop van het competentietraject echter veranderen: wat bedoeld was als een traject gericht op persoonlijke ontwikkeling, kan uiteindelijk uitmonden in een beroepskeuze. Omgekeerd kan een traject dat gericht is op beroepsoriëntatie wellicht ook bijdragen tot iemands persoonlijke ontwikkeling.

Het valoriseren van EVC: EVC, erkennen van Elders of Eerder Verworven Competenties, impliceert dat je niet enkel op school competenties kan verwerven. EVC kadert in *levenslang leren*. Het is een concept dat toelaat bruggen te slaan tussen verschillende levensdomeinen. Het huidige debat rond EVC wordt echter vaak gestructureerd vanuit de tegenstelling formatief- summatief, waarbij het jeugdwerk en het socio-cultureel werk de nadruk leggen op het formatieve effect van EVC (zelfvertrouwen ontwikkelen, persoonlijke ontwikkeling). Vanuit de domeinen werk en onderwijs wordt de nadruk gelegd op het summatieve effect van EVC (valoriseren van competenties op de arbeidsmarkt of in het onderwijs). Vanuit JES vzw zijn wij ervan overtuigd dat dit formatieve en summatieve spoor niet haaks op elkaar staan, maar dat beide sporen complementair zijn en elkaar versterken (zoals ook uit bovenstaande paragraaf blijkt). Idealiter sluiten onze competentietrajecten dan ook aan op of bereiden ze voor tot bestaande instrumenten zoals het ervaringsbewijs dat je makkelijker toegang geeft tot bepaalde beroepen, EVC-procedures binnen onderwijs of opleidingsinitiatieven om studieduurverkortung te krijgen...

communicatiesystemen met elkaar zullen communiceren door het gebruik van nieuwe technologische communicatieprotocollen. Ook communicatiesystemen zullen steeds meer geïntegreerd geraken.

⁵ We staat hier voor het jeugdwerk in het bijzonder, het sociaal-cultureel werk in het algemeen

Het competentiekader gekoppeld aan de methode van het ervaringsleren

De kern van onze methode ligt in ervaringsleren door middel van (groepsdynamische) oefeningen, gekoppeld aan een toegankelijk en helder ontwikkeld competentiekader. Ervaringsleren grijpt direct in op de verschillende componenten van een competentie (kennis, vaardigheden en attitudes)⁶. Jongeren worden zich bewust van hun (sluimerende) capaciteiten en ontwikkelen tegelijk nieuwe competenties. We hebben dit vertaald en geconcretiseerd in verschillende groepsdynamische oefeningen en opdrachten, assessments en jeugdwerkactiviteiten.

Om jongeren te ondersteunen in het herkennen en ontwikkelen van hun competenties werd een **helder en toegankelijk competentiekader** ontwikkeld, dat toelaat om competenties zo objectief mogelijk te kunnen inschatten. Deze verfijnde parameters zorgen er eveneens voor dat verschillende instanties competenties op dezelfde manier interpreteren. Op die manier wordt EVC realiteit. JES vzw werkt samen met VDAB om competentieschalen op mekaar af te stemmen, zodat (h)erkenning van competentie-inschalingen eenvoudig mogelijk wordt.

De competentiegericht benadering in onze werking structureren we in dit plan in vijf domeinen waarin JES vzw actief is en waarin leerdoelstellingen centraal staan. Het eerste terrein, en behorend tot de kernopdracht in het kader van het Vlaams Jeugdbeleidsplan en dito decreet, is kadervorming. Een tweede terrein waarin we de komende jaren investeren is het vrijetijdswerk, waarin we competentietrajecten systematisch willen integreren. Voor de ontwikkeling van competentietrajecten op deze twee terreinen vragen we financiële ondersteuning.

Een derde terrein zijn de projecten en het aanbod waarmee we kortgeschoolde jonge mensen, na de schooltijd, willen opleiden en begeleiden in functie van en naar de arbeidsmarkt.

Tewerkstellingsprojecten zijn het sluitstuk. Op het vierde terrein situeren zich de competentietrajecten die we aanbieden aan de jongeren in de centra voor leren en werken, vroeger het deeltijds onderwijs. Een vijfde terrein is een niet afgebakend terrein, een experimenteel terrein. We spreken de ambitie uit om onze competentiegericht manier van werken uit te werken en te implementeren in welzijns- en hulpverleningsomgevingen, en op de werkvloer in synergie en samenwerking met bedrijven.

Voor deze laatste drie terreinen werken we samen met en rekenen we op financiering van overheden actief in dit beleidsdomein. Het gaat hier om tewerkstellingsbeleid, onderwijsbeleid en opleidingsbeleid, op zowel lokaal niveau als gewestelijk en/of gemeenschapsniveau, en tot slot Europees niveau. In het bijzonder met de VDAB werken we nu, en mogelijk ook nog in de toekomst, samen om (sleutel)competentiekaders te ontwikkelen en synergie en afstemming te creëren tussen C-Stick en het Mijn Loopbaanproject⁷.

⁶ Competenties worden gedefinieerd als 'De reële en individuele capaciteit van individuen om kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden, in functie van de concrete, dagelijkse en veranderende werksituatie en in functie van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten. Het gaat zowel om levensbrede als om arbeidsgerichte competenties.' (Definitie door het ESF.)

JES focust op de 'sleutelcompetenties', bijvoorbeeld kunnen samenwerken, zelfstandig werken...

⁷ We hebben een samenwerkingsovereenkomst met de VDAB tot mei 2009. In het voorjaar wordt beslist of en hoe de samenwerking wordt gecontinueerd.

Begrippenkader

Competenties (in navolging van ESF): De reële en individuele capaciteit van individuen om kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden, in functie van de concrete, dagelijkse en veranderende werksituatie en in functie van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten. Het gaat zowel om levensbrede als om arbeidsgerichte competenties.

Sleutelcompetenties: Sleutelcompetenties zijn competenties die transfereerbaar zijn en dus toepasbaar in heel veel situaties en contexten. Ze zijn bovendien multifunctioneel aangezien men er meerdere doelen mee kan bereiken, verschillende soorten problemen mee kan oplossen en verschillende soorten taken mee kan volbrengen.

Eerder Verworven Competenties: Eerder verworven competenties zijn verworven competenties die niet met een studiebewijs werden bekrachtigd.

Eerder verworven kwalificaties: Een eerder verworven kwalificatie is elk binnenlands of buitenlands studiebewijs dat aangeeft dat een formeel leertraject, al dan niet binnen het onderwijs, met goed gevolg werd doorlopen, voor zover het niet gaat om een creditbewijs dat werd behaald binnen de instelling en de opleiding waarbinnen men de kwalificatie wenst te laten gelden.

Formeel leren: Leren binnen een gestructureerde leercontext. Het gaat niet alleen over leren binnen het formele onderwijssysteem, maar ook over het gestructureerd leren via systemen als long distance learning of intermediaire leersystemen.

Informeel leren: Leren uit dagelijkse activiteiten van het individu in de persoonlijke, familiale, professionele en maatschappelijke context, die niet expliciet omschreven worden als leren maar die wel een belangrijke leercomponent inhouden. Bijvoorbeeld samen spelen of inspraak geven en nemen in een gezinssituatie.

Niet-formeel leren: Leren via geplande activiteiten in een (werk)omgeving waarin bewust elementen met een leercomponent ingebracht worden. Bijvoorbeeld de kadervorming in het jeugdwerk.

EVC: EVC is het proces dat competenties, verworven via niet-formeel en informeel leren, algemeen wil erkennen.

Portfolio: Een dossier bestaande uit relevante bewijsstukken van verworven competenties.

Herkennen van competenties: Het proces waarbij men zich bewust wordt van de competenties die men gaandeweg of na een specifieke leerervaring verworven heeft en waarbij die competenties vervolgens geformuleerd en in kaart gebracht worden.

Assessment van competenties: De beoordeling van competenties, op basis van een standaard/referentiekader.

Erkennen van competenties: Toekennen van een civiel effect of een publieke status aan individuele competenties. Dit heeft gevolgen op het vlak van toelatingen en vrijstellingen van opleidingen en de toegang tot jobs.

Summatieve functie: EVC gericht op de ondersteuning van het individuele leerproces en de competentie-ontwikkeling.

Formatieve functie: EVC met het oog op het verhogen van de inzetbaarheid door het formeel erkennen en overdraagbaar maken van competenties via het toekennen van een civiel effect aan EVC.

Peer group: Een groep mensen waarbij men zich 'onder gelijken' voelt. Een groep mensen met dezelfde leeftijd, sociale status of interesses.

Competentielijst

1. Samenwerken:

Kan jij goed samenwerken?

- Kan jij samen met anderen een goed resultaat bereiken, bijvoorbeeld in een organisatie of team. Kan je dat ook als je daar zelf niet meteen voordeel bij hebt?

2. Contactvaardig zijn:

Leg jij vlot contact?

- Leer jij gemakkelijk nieuwe mensen kennen? Blijf je met hen in contact?
- Gaat dat ook goed met mensen die heel anders leven dan jij, of heel andere ideeën hebben?

3. Nederlands:

Ken jij goed Nederlands?

- Spreek en begrijp jij goed Nederlands?
- Kan je het goed lezen en schrijven?

4. Kunnen luisteren:

Kan jij goed luisteren?

- Begrijp je meestal wat iemand je uitlegt?
- Weet je dan wat je moet doen?

5. Kunnen spreken:

Praat jij vlot?

- Begrijpt iemand anders meestal wat jij vertelt? Kan jij je mening of ideeën overbrengen?
- Praat je tegen je vrienden anders dan tegen je collega's of tegen je baas?

6. Klantvriendelijk zijn:

Ben jij klantvriendelijk?

- Kan jij ervoor zorgen dat je klanten tevreden zijn?

7. Kunnen omgaan met gezag:

Kan jij omgaan met gezag?

- Kan je aanvaarden dat iemand je baas is? Luister je naar hem of haar en doe je wat hij of zij vraagt?
- Kan je op een gepaste manier je mening geven als je niet akkoord gaat?

8. Zelfstandig werken:

Werk jij zelfstandig?

- Werk jij je taken alleen af, ook zonder toezicht of begeleiding?
- Zoek jij zelf hulp of extra info als je die nodig hebt?

9. Discipline bezitten:

Heb jij discipline?

- Kan jij je aan de afspraken en regels houden?

10. Flexibel zijn:

Pas jij je gemakkelijk aan?

- Kan jij je goed aanpassen als er iets verandert? Bijvoorbeeld als je ander werk krijgt, met iemand anders moet samenwerken, of als de planning verandert?

11. Leervermogen bezitten:

Leer jij gemakkelijk nieuwe dingen bij?

- Leer je snel iets bij? Kan je die nieuwe dingen gebruiken in andere situaties?
- Leer jij iets van je eigen fouten? Leer jij iets van kritiek of complimenten van anderen?

12. Inlevingsvermogen bezitten:

Kan jij je gemakkelijk inleven in anderen?

- Kan jij je goed inleven in iemand anders? Kan je begrip opbrengen voor de situatie van iemand anders? Hou je rekening met anderen en met hun gevoelens?

13. Initiatief nemen:

Neem jij graag initiatief?

- Weet jij van aanpakken? Begin jij graag aan iets nieuw? Kan jij anderen overtuigen om mee te doen?
- Doe jij vaak voorstellen? Ga jij vaak als eerste aan de slag?

14. Kunnen plannen en organiseren:

Kan jij goed plannen en organiseren?

- Denk je eerst goed na voor je aan iets begint? Bijvoorbeeld wat er eerst moet gebeuren? Hoeveel tijd je nodig hebt? Welk materiaal? Wie er moet meedoen?
- Kan je een plan maken en dat stap voor stap volgen?

15. Zelfreflectie:

Denk jij na over jezelf?

- Ken jij jezelf goed? Kan jij zeggen wat je sterke en je zwakke punten zijn? Weet jij wat je wil?
- Weet jij hoe jij of je gedrag bij anderen overkomt? Weet jij hoe anderen op jou of je gedrag reageren?

16. Feedback geven:

Kan jij complimenten of kritiek geven?

- Kan jij een compliment of kritiek aan iemand geven? Doe je dat zo dat de andere er iets uit kan leren?

17. Feedback ontvangen:

Hoe reageer jij op complimenten of kritiek?

- Kan jij een compliment of kritiek positief opnemen en er iets uit leren?

